

ABSTRAK

Istilah *outsourcing* dalam dunia kerja di Indonesia sudah tidak asing lagi. *Outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lain. *Outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian dari proses produksi kepada pihak lain diluar perusahaan. Melalui pendelegasian ini, suatu pekerjaan yang semula dilakukan oleh perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga. Selain dipandang lebih efisien dalam sistem manajemen, *outsourcing* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi, terutama dalam rangka menekan biaya pekerja. Perusahaan pemberi kerja akan merasa lebih efisien dan tidak terbebani apabila pekerjaan-pekerjaan pendukung diserahkan kepada pihak lain yang lebih ahli dan berpengalaman di bidangnya.

Dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pihak perusahaan pengguna jasa dan penyedia jasa terikat pada perjanjian *outsourcing* yang didalamnya memuat tentang hak hak dan kewajiban kedua pihak. *Outsourcing* sebetulnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas perusahaan di tengah kompetisi global yang kian ketat. Namun realitanya, sistem *outsourcing* melahirkan sejumlah persoalan, salah satunya disebabkan oleh tidak jelasnya konsep hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Hal ini menciptakan celah hukum yang memungkinkan perusahaan menghindari ketentuan hukum tenaga kerja. salah satu masalah yang timbul ketika perusahaan pengguna jasa *outsourcing* memutuskan perjanjian *outsourcing* pada saat waktu kerja belum habis. Jika demikian maka pekerja/buruh tidak akan mendapatkan hak-hak normatif layaknya pekerja/buruh biasa. Hal ini dikarenakan antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak memiliki perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja.

Jika terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna maupun dengan perusahaan penyedia maka sesuai Pasal 136 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh jika tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja maka dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. hal ini juga disebutkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, Pasal 31 yang mengatur bahwa dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci : Perjanjian *Outsourcing*, Pengguna dan Penyedia Jasa, Upaya Hukum